Niveau(x) d'enseignement: 9 Numéro EDUQ : 8470178
Centre d'intérêt: 520

Arsenault, Guy.

L'opération styles d'enseignement. Cahier 2 : scénario 1, trousse d'animation / conception, Guy Arsenault, Lise Lapierre, Laurent Gaudet ; réd., Guy Arsenault, Lise Lapierre ; [pour le] Ministère de l'éducation, Direction générale de l'éducation des adultes, Service de recherche et développement, Equipe d'aide au développement. -- [Québec] : La Direction, 1980.
86 p. : 28 cm.

Titre de la couv. En tête du titre: Pour le perfectionnement pédagogique d'un groupe de formateurs.

Descripteur(s): *Perfectionnement des enseignants *Style d'enseignement *Evaluation de l'enseignement *Besoins de l'enseignant *Education populaire *Instrument d'évaluation *Education des adultes

---

Le volume reproduit le premier des deux scénarios élaborés par l'Equipe d'aide au développement et destinés aux organismes qui oeuvrent dans le domaine de l'éducation populaire. Ces instruments doivent permettre aux enseignants de réfléchir sur leur style d'enseignement et de déterminer leurs besoins de perfectionnement. Ce premier scénario a pour caractéristique de permettre un plus grand approfondissement de ces questions et il requiert deux fois plus d'investissement en temps-personne que le second. Il est divisé en trois phases: 1. identification des styles d'enseignement; 2. identification des besoins de perfectionnement et d'encadrement des formateurs; 3. planification des suites à donner à l'identification des besoins. Chaque phase est divisée en blocs pour lesquels sont précisés: les objectifs visés, le rôle de l'animateur, la démarche à suivre et les activités à réaliser, tant en ce qui concerne l'animateur que les formateurs.

Type de document: d
Notice(s) connexe(s): 8470177, 8470179, 8470180

Gouvernement du Québec
Ministère de l'Éducation
Direction générale
de l'éducation des adultes

5904

EDUQ 8470178

Pour le perfectionnement pédagogique
d'un groupe de formateurs:

L'OPÉRATION STYLES D'ENSEIGNEMENT (cahier 2)

Conception:

- Guy Arsenault
- Lise Lapierre
- Laurent Gaudet

Rédaction:

- Guy Arsenault
- Lise Lapierre

Service de Recherche et Développement
Équipe d'aide au développement
1980

TABLE DES MATIÈRES

PHASE 1: IDENTIFICATION DES STYLES D'ENSEIGNEMENT p. 1

PHASE 2: IDENTIFICATION DES BESOINS DE PERFECTIONNEMENT ET D'ENCADREMENT DES FORMATEURS p. 46

PHASE 3: PLANIFICATION (ET RÉALISATION) DES SUITES A DONNER A L'IDENTIFICATION DES BESOINS (PHASE 2) p. 73

PHASE *1: IDENTIFICATION DES STYLES D'ENSEIGNEMENT*

PHASE 1 : IDENTIFICATION DES STYLES D'ENSEIGNEMENT

BLOC 1 : ACCUEIL

RÉSULTATS VISÉS :

1.1 Les formateurs prennent contact entre eux et avec l'animateur.

1.2 Les formateurs sont à l'aise dans le groupe.

1.3 Les formateurs se reconnaissent comme appartenant à un même secteur de formation.

1.4 Le groupe est disponible à recevoir les informations concernant l'opération.

NOTE A L'ANIMATEUR :

Cette étape est importante. Elle constitue la pierre d'assise de l'efficacité du travail ultérieur. Peu importe l'activité d'accueil que vous utiliserez (quelques-unes vous sont proposées plus avant) l'objectif visé demeure le même:

FACILITER L'ÉTABLISSEMENT D'UN CONTACT
ENTRE LES FORMATEURS.

Toutes les démarches de travail proposées ultérieurement (blocs 2 à 6) visent à faciliter un cheminement tant individuel que collectif via le partage d' "informations" (impressions, perceptions, sentiments, réactions) sur des comportements et des attitudes. Il importe donc de créer un climat favorable à la communication.

Rien ne sert de se précipiter au contenu si les formateurs ne sont pas "bien assis dans le groupe", physiquement et psychologiquement.

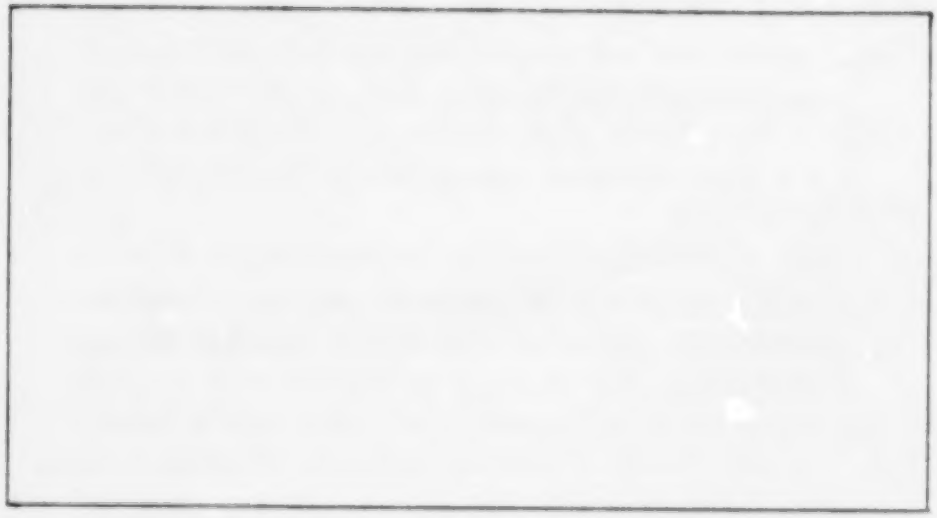
DÉMARCHE - ACTIVITÉ : (1:30h.)

R.E.P.	FORMATEURS
Il est important de ne pas s'appuyer uniquement sur les activités structurées d'accueil pour atteindre les résultats visés dans ce bloc de travail. Demeurez activement attentif à l'établissement d'un climat d'ouverture et facilitant la communication entre les formateurs. Activités: Choisir parmi celles qui vous sont proposées (ou en élaborer une autre) l'activité qui sied le mieux à votre style d'animation. 1. Se présenter à tour de rôle (tour de table) Chacun des formateurs se présente lui-même au groupe. L'animateur peut proposer un certain nombre de pistes possibles pour faciliter la démarche. Exemple: Nom, prénom, j'enseigne en éducation populaire depuis..., les matières que j'enseigne..., mon expérience comme formateur à la C.S...., ce qui m'intéresse dans cette opération..., ce que je trouve important de dire au groupe à ce moment-ci..., quand je suis arri-	

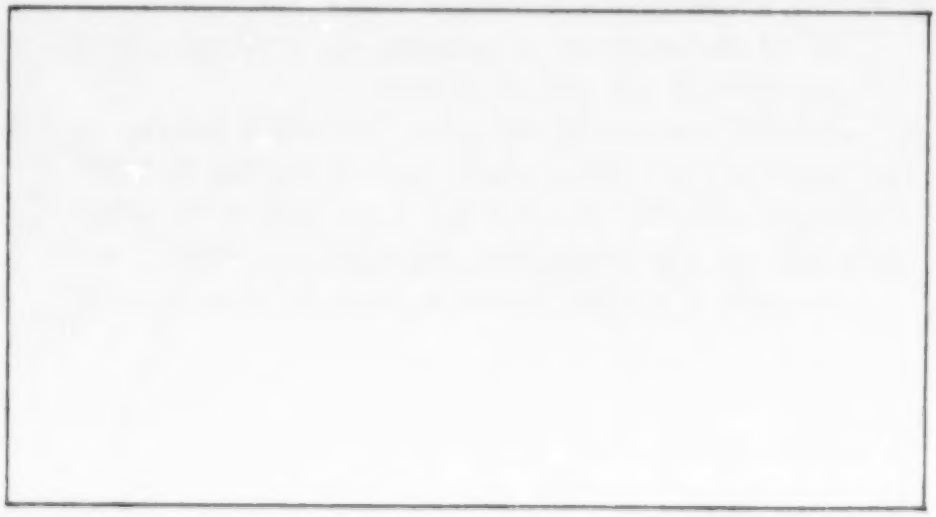
R.E.P.	FORMATEURS
vé (e) dans le groupe je me suis senti (e)..., etc.	
2. <u>Se présenter en dyade et ensuite en groupe</u> L'animateur invite le groupe à se diviser en dyades et propose le mandat de travail suivant:	
	a) <u>en dyade</u>: chacun des membres des différentes dyades se présente l'un à l'autre et, après un certain temps d'échange, on revient en groupe. b) <u>en groupe</u>: chacun des membres des différentes dyades présente brièvement au groupe la personne qu'elle a précédemment rencontrée.
3. <u>Se rencontrer en groupe</u> (Groupe/Pair) <u>Ex.</u>: Groupe de 12 formateurs. L'animateur invite le groupe à se diviser en dyades et propose le mandat suivant:	
	chacun des membres des différentes dyades se présente l'un à l'autre. Après un certain temps d'échange chacune des dyades doit rencontrer une autre dyade et faire

R.E.P.	FORMATEURS
	connaissance.
Pour terminer, chacun des groupes de 4 formateurs font connaissance entre eux. Le groupe original se trouve ainsi reconstitué.	
4. <u>Se rencontrer en groupe</u> L'animateur place dans un chapeau le prénom de tous les participants en 2 exemplaires. Il invite ensuite chacun des formateurs à piger 2 prénoms. Il donne ensuite au groupe la consigne suivante:	
	chacun doit faire connaissance des deux personnes dont il a pigé les prénoms. L'interaction est libre (i.e. on peut rencontrer n'importe qui) mais on doit s'assurer d'avoir rencontré les deux personnes dont a pigé le prénom avant de terminer l'activité.

ÉVALUATION



RÉINVESTISSEMENT



PHASE 1 : IDENTIFICATION DES STYLES D'ENSEIGNEMENT

BLOC 2 : PRÉSENTATION DE L'OPÉRATION

RÉSULTATS VISÉS :

2.1 Les formateurs sont informés des objectifs poursuivis par le S.E.A. en leur proposant cette opération.

2.2 Les formateurs s'approprient les résultats visés par l'opération.

2.3 Les formateurs adhèrent à l'opération: établissement d'un contrat clair S.E.A.-FORMATEURS.

2.4 Les formateurs maîtrisent les étapes importantes du déroulement de l'ensemble de l'opération (articulation des phases 1-2-3).

NOTE A L'ANIMATEUR :

1- En communiquant aux formateurs les résultats visés par l'opération, <u>ayez soin de les expliciter</u>, c'est-à-dire de les situer dans la réalité organisationnelle et andragogique actuelle du S.E.A.

2- Suite à l'information sur les différentes étapes de l'opération, <u>prenez le temps d'écouter les réactions des formateurs</u>, veillez à ce qu'ils comprennent le sens de l'opération et à ce qu'ils se sentent à l'aise d'exprimer leurs réactions et commentaires.

3- Souvent, dans un groupe qui démarre, la tentation est de se sécuriser en plongeant rapidement dans "l'action". Prendre le temps de s'arrêter à "ce dans quoi on s'embarque" permet d'accélérer la vitesse de croisière en cours de réalisation parce que les participants adhèrent vraiment dès le départ.

4- Au moment d'établir avec les formateurs le "contrat" d'apprentissage, soyez clair sur les implications tant pour vous que pour eux et considérez que <u>l'opération devient leur quand ils en ont compris le sens et sont d'accord pour s'y engager</u>.

DÉMARCHE - ACTIVITÉ : (2:00h.)

R.E.P.	FORMATEURS
Nous vous suggérons d'organiser le contenu du bloc 2 en deux parties: - buts et objectifs de l'opération; - contrat d'apprentissage S.E.A.-FORMATEURS. 1- Buts et objectifs de l'Opération: - reliez les objectifs poursuivis par le S.E.A. en proposant l'actuelle opération aux interventions antérieures du S.E.A. auprès des formateurs en Education populaire. - présentez les résultats visés par l'opération comme telle ainsi que la description des 3 phases; précisez les modalités organisationnelles et les modalités andragogiques de l'opération. Vous trouverez à l'instrument no. 1 un exemple de l'information à transmettre aux formateurs.	

2- Contrat d'apprentissage
S.E.A.-FORMATEURS.

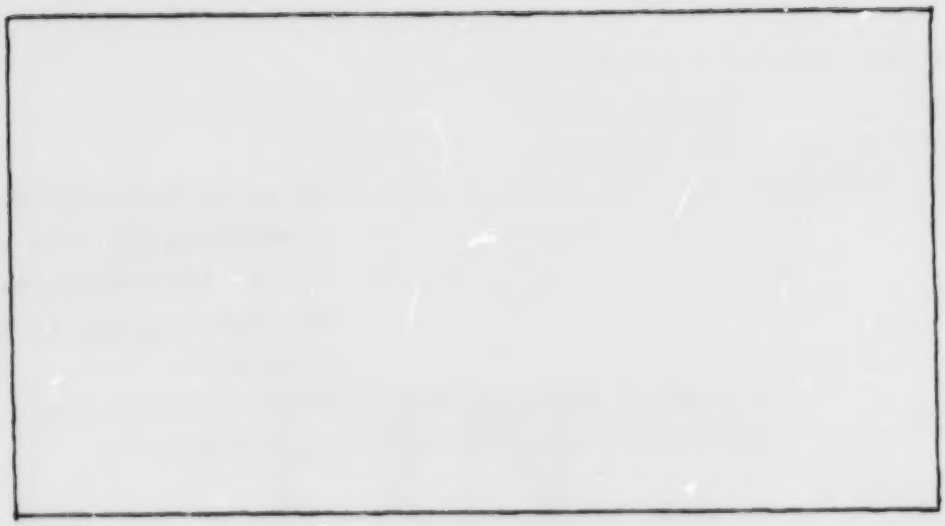
Ce que nous vous proposons ici, c'est de rendre explicite ce que vous attendez des formateurs .....et ce qu'ils sont en droit d'attendre de vous comme S.E.A. dans cette opération, de leur laisser le temps de réagir et

d'établir avec eux une entente formelle qui constitue un engagement dans l'opération.

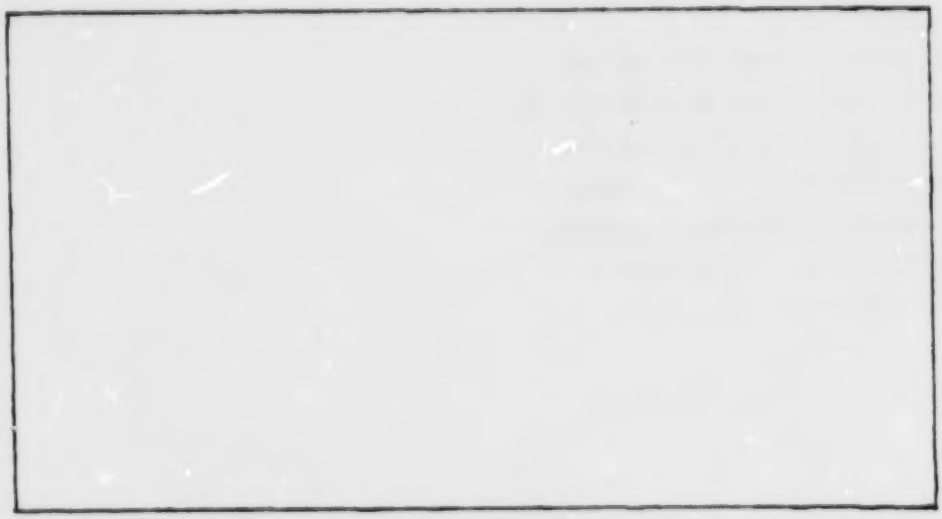
En guise d'entente ou de "contrat", nous vous suggérons d'aller chercher la position des formateurs (accord, désaccord, réticences, craintes, enthousiasme...)
en animant le groupe.

Si vous voulez donner un caractère plus structuré et plus théâtral à l'entente, proposez-leur un contrat engageant les deux parties concernées. (exemple à l'instrument no. 2).

ÉVALUATION



RÉINVESTISSEMENT



PHASE 1 : IDENTIFICATION DES STYLES D'ENSEIGNEMENT

BLOC 3 : PASSATION DE L'INSTRUMENT
"IDENTIFICATION DES STYLES D'ENSEIGNEMENT"

RÉSULTAT VISÉ :

3. Les formateurs complètent individuellement l'instrument d'identification des styles d'enseignement. (instrument no. 3).

NOTE A L'ANIMATEUR :

1- Cette étape de travail est <u>individuelle</u>. Il est donc important que les formateurs saisissent bien la lettre et l'esprit de la consigne de manière à se référer le moins possible à l'animateur ou à d'autres formateurs lors de la passation de l'instrument.

2- Cet instrument veut permettre aux formateurs de se situer par rapport à un certain nombre de comportements possibles en classe avec les étudiants-adultes; donc par rapport à un certain nombre de descriptions de manières d'être et d'agir en classe. En ce sens, il n'y a pas de BONNES et de MAUVAISES REPONSES.

3- Suggérez aux formateurs de compléter l'instrument en se référant concrètement à leur situation en classe. Il s'agit pour le formateur de répondre en se référant à <u>ce qu'il fait habituellement en classe avec les adultes</u>.

- à ce qu'on fait (et non pas) à ce que l'on souhaite faire;
- habituellement (et non pas) de façon exceptionnelle;
- en classe avec les adultes (et non pas) dans une situation idéale.

4- N'accordez pas trop d'importance au titre et au sens précis des variables touchées par l'instrument. Cela n'est que de peu d'utilité pour permettre aux formateurs de se situer par rapport aux divers énoncés de comportement.

5- Invitez les formateurs à accorder plus d'attention au sens général des énoncés de comportements plutôt qu'aux détails de ceux-ci. Il est évident que cet instrument ne contient pas toutes les manières possibles de se comporter en classe. Invitez donc les formateurs à ne pas chercher le comportement qui correspond à toutes les nuances de ce qu'ils font mais plutôt celui qui traduit le plus possible le sens de leur manière d'être et d'agir en situation de classe.

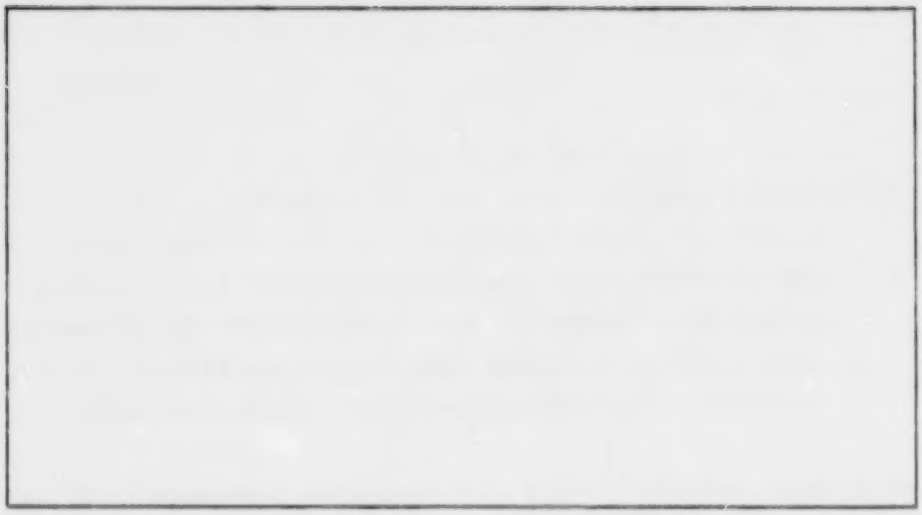
6- Informez les formateurs du fait que l'instrument les invite continuellement à se situer donc à choisir parmi un certain nombre de possibilités. Cela constitue, selon nous, la richesse de cet outil de travail même s'il peut s'avérer parfois difficile de se situer et de choisir.

7- Attention à la variable "Objectifs du secteur Education populaire". Il n'est pas nécessaire ni utile que l'animateur justifie à ce moment-ci l'existence ou la non-existence d'objectifs de secteur. Que le S.E.A. ait ou non clarifié ses objectifs, que les formateurs en soient ou non informés n'empêchent pas de se situer par rapport aux énoncés qu'on retrouve sous cette variable.

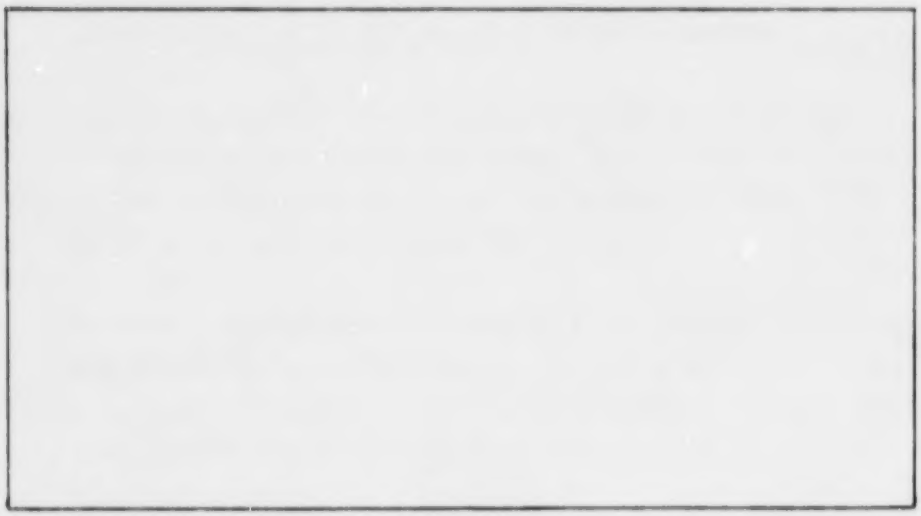
DÉMARCHE - ACTIVITÉ : (1:30h)

R.E.P.	FORMATEURS
1- Si vous avez terminé les blocs 1 et 2 depuis un certain temps, rappelez brièvement aux formateurs les objectifs et les étapes de travail de la phase 1 de l'opération.	
2- Informez les formateurs de - comment l'instrument est construit ; - comment le compléter. Pour cela, revoir la note à l'animateur (page 3) ainsi que la consigne donnée à la page 1 de l'instrument d'Identification des styles d'enseignement.	
3- Vérifiez la compréhension de la consigne (l'esprit et la lettre) de manière à ce que les formateurs puissent travailler seuls i.e. sans constamment faire appel à l'animateur ou à d'autres formateurs.	

ÉVALUATION



RÉINVESTISSEMENT



PHASE 1 : IDENTIFICATION DES STYLES D'ENSEIGNEMENT

BLOC 4 : ENSEIGNEMENT ET APPRENTISSAGE

RÉSULTATS VISÉS :

4.1 Les formateurs s'approprient leurs comportements caractéristiques (cotes 5) et assez caractéristiques (cotes 4) comme formateurs en éducation populaire. Individuellement et collectivement.

4.2 Les formateurs s'interrogent et échangent sur les effets de leurs comportements caractéristiques sur la qualité des apprentissages.

NOTE A L'ANIMATEUR :

1- A cette étape, il s'agit vraiment d'animer le groupe.

- Il s'agit de faire ressortir pour chacun des individus l'ensemble de ses comportements caractéristiques et assez caractéristiques, autrement dit, faciliter pour chacun l'expression de son portrait individuel. A l'animateur: exploiter les ressemblances et les différences pour que le formateur puisse se distinguer.

- Il s'agit aussi de faire une synthèse des portraits individuels de façon à composer un portrait de groupe à partir duquel chacun peut se resituer dans ses ressemblances et ses différences. Autrement dit, à partir du portrait de groupe, chacun prend une conscience plus claire et plus précise de son identité en se différenciant de l'ensemble.

2- Eviter de porter des jugements: il n'y a ni bons, ni mauvais comportements comme tels. Chacun explore ses comportements en groupe selon la confiance qu'il a et que le groupe lui donne.

De même, éviter que le portrait de groupe devienne une norme à laquelle chacun tend à s'ajuster. Le portrait collectif n'est qu'un point de repère pouvant permettre à chacun de s'identifier et de se différencier.

DÉMARCHE - ACTIVITÉ : (6:00h.)

R.E.P.	FORMATEURS
Nous vous suggérons d'organiser le contenu de ce bloc en 2 parties: - traitement de l'annexe A (no.4) mes comportements caractéristiques et assez caractéristiques comme formateur. - traitement de l'annexe B (no.5) effets de mes comportements caractéristiques sur l'apprentissage. 1- <u>Traitement de l'annexe A</u> (3:00 h.) EN GROUPE 00:30 h. a) Accueil à l'atelier de travail. b) Faites ressortir les liens entre l'instrument "Identification des styles d'enseignement" et cette étape de travail (comportements caractéristiques et assez caractéristiques), par exemple: - nous allons considérer les cotes 5 et 4 (nous ne tiendrons pas compte des cotes 3, 2 et 1);	

DÉMARCHE - ACTIVITÉ :

R.E.P. FORMATEURS

- nous allons, à l'étape actuelle, travailler en groupe; le groupe va "recevoir" la démarche de chacun (la démarche individuelle va se faire en groupe);

- suggestion: utiliser comme mise en place le texte "La façade" (instrument no. 6).

c) Précisez les résultats visés dans le bloc 4.

d) Expliquez le travail à faire dans la prochaine étape. (instrument: annexe A)

INDIVIDUELLEMENT 1:00 h.

Une préoccupation: ← Mandat de travail:

On demande ici à chacun des formateurs de se reconnaître dans son choix (cotes 5 et 4), de se faire un portrait de lui-même (idée d'ensemble) et d'être à même de traduire des comportements qu'il aime ou qu'il n'aime pas en exemples concrets. Qu'un formateur ait

a) Transcrire sur l'annexe A les comportements caractéristiques (cotes 5) et les comportements assez caractéristiques (cotes 4) à la suite pour chacune des variables.

b) Répondre aux questions

DÉMARCHE - ACTIVITÉ :

R.E.P.	FORMATEURS
<u>beaucoup ou peu à écrire et à dire, c'est "correct"</u>. Les questions d'appropriation sont là pour donner des pistes d'exploration et aider le formateur à verbaliser. Un détail technique: l'espace laissé à côté des comportements transcrits (annexe A) permet de répondre aux questions d'appropriation.	d'appropriation qui se trouvent à la fin de l'annexe A.

EN GROUPE 1:30 h.

Mise en commun des résultats du travail individuel de manière à ce que chacun des formateurs s'approprie (fasse sien) ses comportements comme formateur.

Suite à l'expression de tous les formateurs (portrait individuel), faites ressortir, en groupe, des ressemblances et des différences. (se référer à la note de l'animateur)	Chaque formateur fait un portrait de ses comportements (ce qui est significatif pour lui) en essayant d'être le plus concret possible.

2- <u>Traitement de l'annexe B</u> (3:00 h.)

EN GROUPE 00:30 h.

a) Rappel du résultat visé:
les formateurs s'interrogent et échangent sur les effets

DÉMARCHE - ACTIVITÉ :

R.E.P. FORMATEURS

de leurs comportements caractéristiques (cotes 5) sur la qualité des apprentissages des étudiants-adultes.

b) Cette étape consiste à permettre aux formateurs d'expliciter les effets sur les étudiants-adultes de leurs comportements caractéristiques à partir d'un choix de 2 ou 3) variables que l'animateur effectue avec le groupe. Rendre explicite les réactions des étudiants sert à se poser la question suivante:

> selon les réactions, est-ce que mes comportements aident ou nuisent à l'apprentissage?
> autrement dit,
> comment est-ce que je tiens compte dans l'apprentissage du savoir, savoir-faire et savoir-être?

c) Nous vous suggérons de travailler en 3 temps soient:

1. Individuellement(1:00 h.)
2. En équipe (1:00 h.)
3. En groupe (0:30 h.)

DÉMARCHE - ACTIVITÉ :

R.E.P.	FORMATEURS
1. <u>Individuellement</u> (1:00 h.) Expliquez aux formateurs le travail à faire dans cette étape individuelle. Vous trouverez dans l'instrument no. 7 (annexe C) le cheminement proposé aux formateurs et des exemples d'effets de comportements facilitant ou ne facilitant pas l'apprentissage à partir de la variable CONFLITS.	<u>Mandat de travail individuel</u> (1:00 h.) Complétez l'annexe B, instrument no. 5
2. <u>En équipe</u> (1:00 h.) Pour <u>chacune</u> des variables à traiter (maximum 2), invitez les formateurs qui ont côté le <u>même</u> comportement à se regrouper en équipe de travail. Identifiez dès maintenant les équipes de travail pour les 2 variables que vous choisirez de traiter et assurez-vous que chacune des équipes se nomme un secrétaire.	

DÉMARCHE - ACTIVITÉ :

R.E.P.	FORMATEURS
Proposez-leur le mandat de travail suivant:	<u>Mandat de travail des équipes</u> (2 X 0:30 h.) Les formateurs énumèrent les effets identifiés et les regroupent en effets positifs (qui facil'tent l'apprentissage) et en effets négatifs (qui ne facilitent pas l'apprentissage).

<u>N.B.</u>:

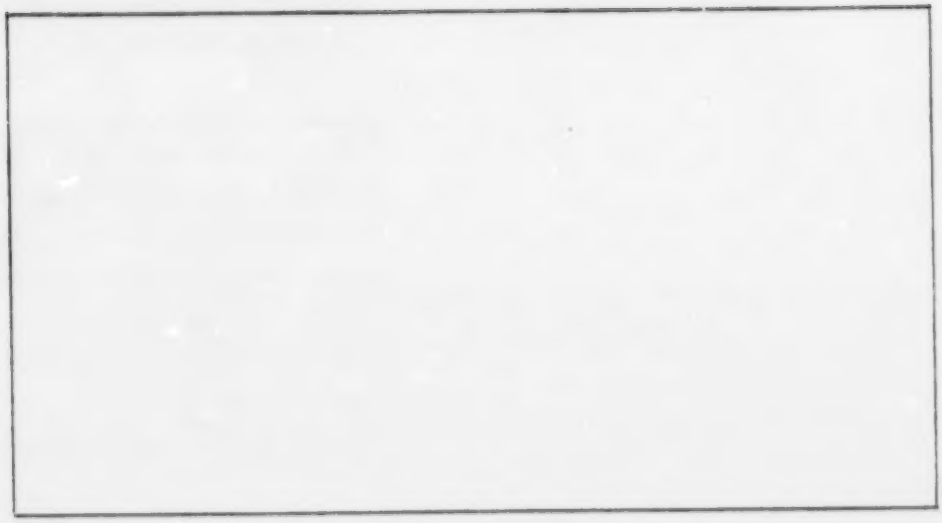
Les équipes ne doivent pas chercher à s'influencer mais à préciser les effets identifiés.

3. <u>En groupe</u> (0:30 h.)

Mise en commun des matériaux de chacune des équipes de travail (les secrétaires de chacune des équipes informent le groupe des résultats du travail de son équipe).

Période d'échange: commentaires, réactions, etc...

ÉVALUATION



RÉINVESTISSEMENT

PHASE 1 : IDENTIFICATION DES STYLES D'ENSEIGNEMENT

BLOC 5 : PROFIL DES STYLES D'ENSEIGNEMENT

RÉSULTATS VISÉS :

5.1 Les formateurs identifient leurs styles d'enseignement (styles majeur et complémentaire).

5.2 Les formateurs comprennent l'essentiel du rationnel qui sous-tend le profil des styles d'enseignement.

5.3 Les formateurs utilisent de façon constructive les "étiquettes" de chacun des styles d'enseignement.

5.4 Les formateurs identifient les effets possibles des différents styles d'enseignement sur l'apprentissage des adultes.

NOTE A L'ANIMATEUR :

1. La dernière étape du présent bloc soit l'étape 4, styles d'enseignement et apprentissage, constitue une synthèse de matériaux déjà traités. Il ne s'agit pas d'une nouvelle exploration.

2. D'autres notes sont réparties au fur et à mesure de la DÉMARCHE - ACTIVITÉ.

DÉMARCHE - ACTIVITÉ : (5:00h.)

R.E.P. FORMATEURS

La poursuite des résultats visés au bloc 5 se fera en 4 étapes soient:

- établissement du profil des styles d'enseignement;

- rationnel qui sous-tend les styles d'enseignement;

- validité des "étiquettes".

- styles d'enseignement et apprentissage.

1- <u>Établissement du profil des styles d'enseignement</u>.

A l'aide de l'instrument <u>Profil des styles d'enseignement</u> (instrument no. 8) chacun des formateurs trace le profil de ses styles d'enseignement.

Cet instrument comporte 3 étapes que nous vous suggérons d'aborder <u>une à une</u> avec le groupe de formateurs. Pour chacune de celles-ci, le pattern de travail suivant s'applique:

a) expliciter la consigne,

DÉMARCHE - ACTIVITÉ :

R.E.P.	FORMATEURS
b) en vérifier la compréhension et c) réaliser l'étape de travail comme telle.	
	Les formateurs complètent les étapes 1, 2 et 3 de l'instrument Profil des styles d'engnement.
Il s'agit de cheminer comme groupe à chacune des étapes de manière à ce que tous les formateurs aient complété une étape avant de passer à une autre. Chacun des formateurs devrait ainsi tracer son profil en saisissant bien comment il y arrive. Tracer son "profil d'enseignement" recèle un certain caractère de JEU. Il est intéressant de l'exploiter de manière à canaliser l'excitation qui souvent se développe au sein du groupe lors de cette étape de travail.	
	Tous les formateurs ont complété l'instrument Profil des styles d'enseignement.

DÉMARCHE - ACTIVITÉ :

R.E.P.

FORMATEURS

Tous les formateurs ayant complété l'instrument, nous vous suggérons de formaliser le JEU de la devinette qui plus souvent qu'autrement se met en branle spontanément.

Concrètement, pour chacun des formateurs, à tour de rôle, les autres membres du groupe sont invités à s'exprimer sur ce qu'ils croient être le style majeur du formateur concerné. Par exemple, pour M. ou Mme X, les autres formateurs tentent d'identifier son style majeur et de préciser sur quels comportements ou attitudes ils se basent pour en arriver à cette hypothèse.

JEU de la devinette. . . .

A cette étape, l'animateur devrait prévoir colliger sur des grandes feuilles les matériaux qui ressortent du JEU. Ceux-ci seront utiles lors des étapes 2 et 4 du présent bloc, particulièrement les comportements ou attitudes qui appuient les devinettes

DÉMARCHE - ACTIVITÉ :

R.E.P. FORMATEURS

de chacun. En plus, il est utile de noter sur d'autres grandes feuilles les styles majeur et complémentaire de chacun des participants.
Exemple:

Sur des multifeuilles, une pour chacun des styles, regrouper les noms des formateurs qui s'y retrouvent en indiquant entre parenthèse le style complémentaire.

STYLE DEMOCRATIQUE	...
NOM (style complémentaire)	
NOM (style complémentaire)	
Etc.	

Donc, au fur et à mesure que se déroule le jeu de la devinette, l'animateur collige

a) l'ensemble des commentaires (comportements et attitudes) qui appuient les "devinettes" de chacun et

DÉMARCHE - ACTIVITÉ :

R.E.P. FORMATEURS

b) les styles majeur et complémentaire de chacun des formateurs.

N.B.: L'animateur peut se faire aider d'un participant pour ce faire.

Au terme de cette première étape, prendre un peu de temps pour ramasser les réactions des formateurs à leur propre profil et/ou au profil du groupe (c.f. grandes feuilles). L'animateur peut y aller lui aussi de ses commentaires. Quelques pistes d'interrogation ou d'exploration possibles:

Les formateurs réagissent à leur propre profil et à celui de l'ensemble du groupe.

- j'suis OK ou pas OK,
- j'suis surpris(e) ou pas,
- quand je me compare au groupe...,
- etc.

2- Rationnel des styles d'enseignement.

A partir des matériaux de l'étape 1 ci-dessus i.e. comportements et attitudes accolés à chacun des styles,

DÉMARCHE - ACTIVITÉ :

R.E.P. FORMATEURS

l'animateur travaille à faire ressortir le sens de chacun des styles ainsi que les liens entre ceux-ci.

Logiquement, cette étape se déroule comme suit:

a) en partant des matériaux existants, l'animateur amorce une discussion avec les formateurs sur le sens de chacun des styles;
b) si on caricaturait chacun des styles à paitir des matériaux que nous avons déjà... comment se définiraient-ils?
c) l'animateur fait un exposé synthèse sur

- la définition de chacun des styles et
- les liens qui existent entre eux.

Pour ce faire, vous servir des instruments suivants:

- <u>Les styles d'enseignement</u> (instrument no.9).

- <u>Répartition graphique des styles d'enseignement</u> (instrument no. 10).

DÉMARCHE - ACTIVITÉ :

R.E.P.

FORMATEURS

N.B.:

. Ne pas perdre de vue que les styles proposés constituent des styles théoriquement "purs". Ça ne se retrouve pas comme tel dans la réalité quotidienne.

. Bien faire ressortir l'axe tâche - personne comme élément intégrateur des différents styles.

3- Validité des étiquettes

L'animateur invite le groupe à former des dyades et explicite le mandat de travail qui leur sera confié.

Mandat du travail en DYADE.

1- Chacun des membres de la dyade prend, individuellement, de 10 à 15 minutes pour indentifier les aspects positifs de ses styles majeur et complémentaire.

DÉMARCHE - ACTIVITÉ :

R.E.P.

FORMATEURS

Il est utile de transposer sur une grande feuille la répartition graphique des styles.

Prendre un minimum de temps pour expliciter le rationnel qui sous-tend les styles ainsi que le sens de ceux-ci. Il s'agit de démystifier cette réalité "théorique". L'objectif visé est ici que les formateurs aient un minimum d'informations pour que leur profil devienne significatif i.e. ne se résume pas à une simple étiquette.

Le profil des styles constitue une façon d'envisager la réalité de l'enseignement. Elle n'est pas la seule mais il est intéressant de l'envisager comme un outil de feedback qui nous informe de manière utile sur notre réalité de formateur en éducation populaire. Qu'est-ce que nous en retirons d'utile et d'utilisable? Se centrer davantage là-dessus que sur d'autres dimensions.

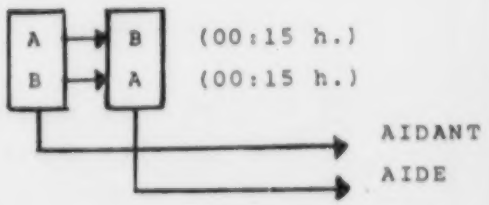
DÉMARCHE - ACTIVITÉ :

R.E.P.	FORMATEURS
Les quelques questions qui suivent sont utiles pour démarrer la réflexion. . De quoi je suis fier(e)? . De quoi je suis content(e)? . En quoi je me sens à l'aise? . etc.	2- A tour de rôle, chacun des membres de la dyade prend 10 à 15 minutes pour faire valoir à l'autre les aspects positifs de son style. Celui qui joue le rôle de l'aidant a le mandat de poser des questions de clarification et d'explicitation de manière à faire ressortir concrètement les aspects positifs des styles de l'autre. Essayez de trouver un exemple concret qui illustre chacun des aspects positifs identifiés.

DÉMARCHE - ACTIVITÉ :

R.E.P. FORMATEURS

Donc,



3- Au terme de cette activité, chacun des membres de la dyade prend individuellement le temps d'identifier et faire la liste des <u>aspects négatifs</u> de ses styles majeur et complémentaire qui lui sont venus en tête lors de l'échange précédent.

4- <u>Styles d'enseignement et apprentissage</u>.

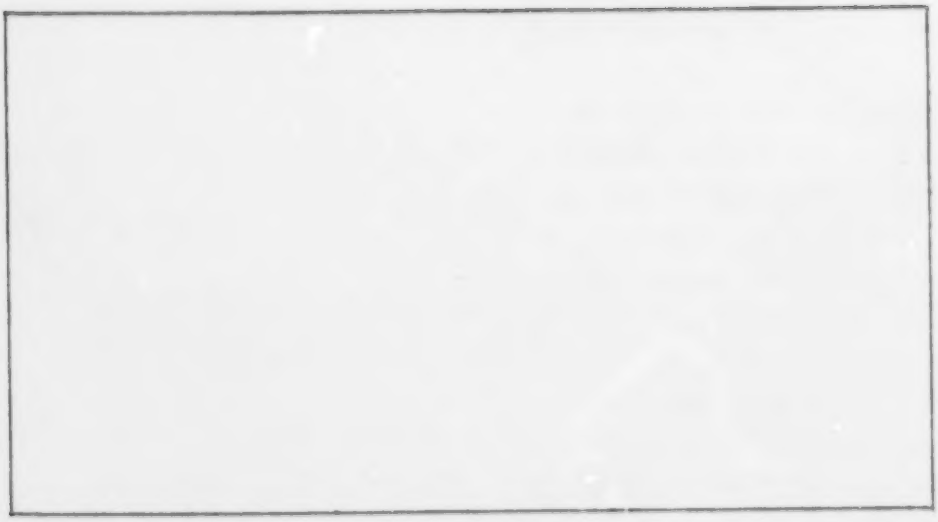
Matériel requis:

(a) matériaux du bloc 4, 2ième partie;
(b) matériaux du bloc 5, étape 1;
(c) matériaux du bloc 5, étape 3;
(d) 5 grandes feuilles, une pour chacun des styles.

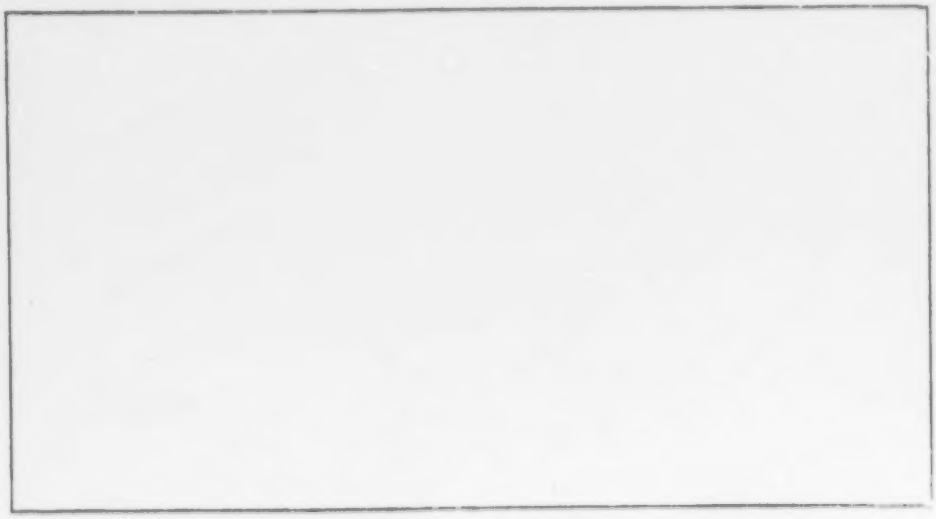
DÉMARCHE - ACTIVITÉ :

R.E.P.	FORMATEURS
L'animateur revoit avec le groupe l'ensemble des matériaux que l'on possède déjà. En groupe, on complète ce que l'on entrevoit comme effets possibles de chacun des styles sur la nature et la qualité des apprentissages des adultes. Se rappeler que cette étape a pour but de sensibiliser les formateurs à l'interaction entre le style d'enseignement et le style d'apprentissage.	

ÉVALUATION



RÉINVESTISSEMENT



PHASE 1 : IDENTIFICATION DES STYLES D'ENSEIGNEMENT

BLOC 6 : ÉVALUATION ET RÉINVESTISSEMENT

RÉSULTATS VISÉS :

6.1 Les formateurs échangent à partir de ce qui a été significatif pour eux lors de la phase 1.

6.2 Les formateurs explorent le réinvestissement d'apprentissages qu'ils peuvent déjà amorcer en situation d'enseignement.

NOTE A L'ANIMATEUR :

Deux thèmes font l'objet du présent bloc de travail soient l'évaluation et le réinvestissement. Il s'avère utile d'animer la partie évaluation en gardant présent à l'esprit que les formateurs y puiseront plusieurs éléments de réinvestissement.

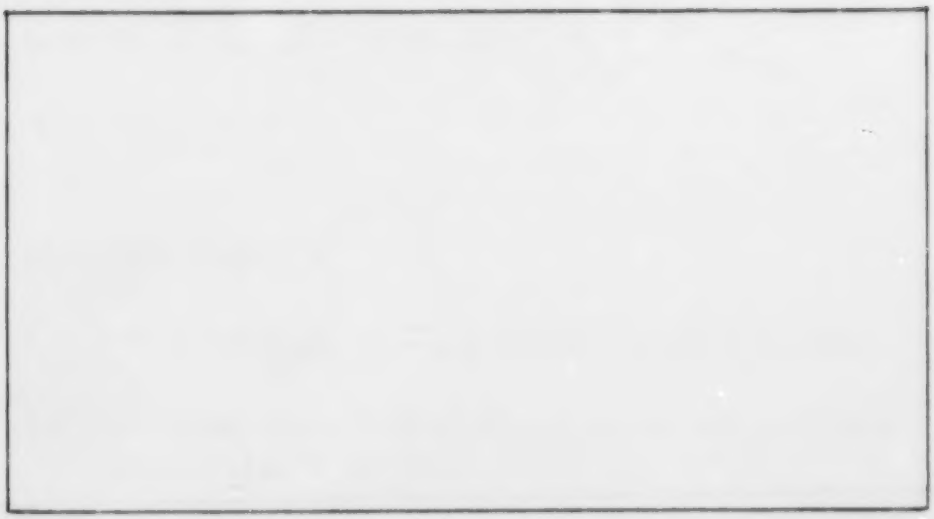
DÉMARCHE - ACTIVITÉ : (3:00h.)

R.E.P.	FORMATEURS
1- <u>Évaluation</u>. Nous vous suggérons de travailler en groupe dans un modèle d'<u>échange</u>. Il est utile que l'animateur propose aux formateurs certaines cibles d'évaluation. Il ne s'agit pas de les traiter toutes mais plutôt de les utiliser comme avenues possibles à explorer. Invitez les formateurs à se centrer sur ce qu'ils ont appris de significatif pour eux en regard de ces différentes cibles. Ne forcez pas l'expression mais invitez les formateurs à faire un effort d'indentification pour eux-mêmes. <u>Cibles d'évaluation</u>. . Atteinte des résultats visés. . Activités de travail proposées. . Fonctionnement du groupe. . Style d'animation. . Style de participation. . Etc.	Les formateurs échangent entre eux sur leurs acquis suite à la phase 1.

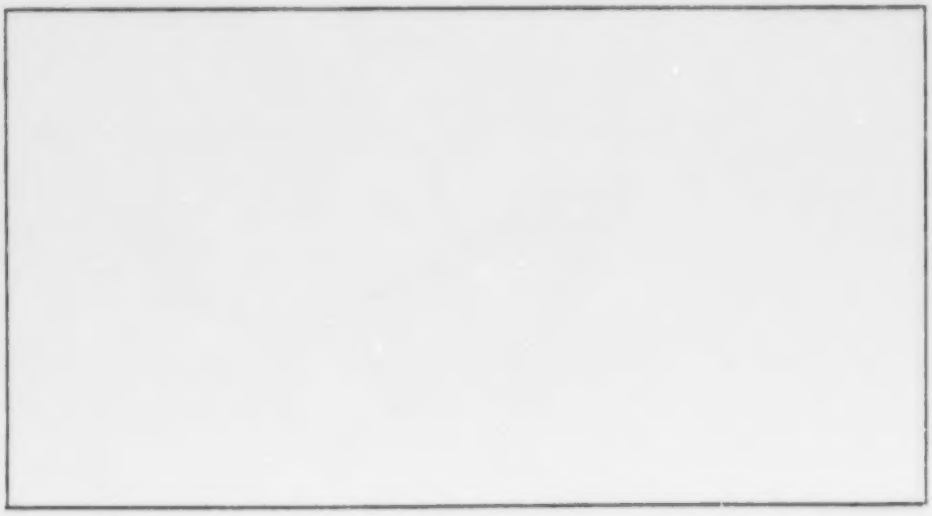
DÉMARCHE - ACTIVITÉ :

R.E.P.	FORMATEURS
2- <u>Réinvestissement</u>. A partir des apprentissages significatifs, les formateurs explorent en groupe comment ils peuvent déjà en tenir compte dans leur enseignement. Suite à ce "Brainstorming" invitez les formateurs à identifier ce à quoi ils seront particulièrement attentifs d'ici à la phase 2 (individuellement).	

ÉVALUATION



RÉINVESTISSEMENT



PHASE 2 : IDENTIFICATION DES BESOINS DE PERFECTIONNEMENT ET D'ENCADREMENT DES FORMATEURS

PHASE 2 : IDENTIFICATION DES BESOINS DE PERFECTIONNEMENT ET D'ENCADREMENT DES FORMATEURS.

BLOC 1 : ACCUEIL ET RELANCE

RÉSULTATS VISÉS :

1.1 Les formateurs et l'animateur renouent contact.

1.2 Les formateurs échangent sur ce qu'ils ont réinvesti suite à la PHASE 1.

1.3 Les formateurs saisissent la continuité entre la PHASE 1 et la PHASE 2 de l'opération.

1.4 Les formateurs s'approprient l'orientation et les résultats visés de la PHASE 2.

NOTE A L'ANIMATEUR :

1- Relancer l'opération! Voilà l'objectif général du bloc 1 de la phase 2 de l'opération.
Il s'agit essentiellement de permettre aux formateurs:

a) de se dire où ils en sont actuellement par rapport à leur cheminement à l'intérieur de l'opération;

b) de se situer par rapport à l'orientation et aux objectifs de cette deuxième phase de travail.

2- Phase 2: son orientation

La phase 2 constitue en quelque sorte un "test de réalisme" à notre volonté et notre capacité de changement (à la fois pour les formateurs et le S.E.A.). Le passage d'une réflexion sur nos pratiques pédagogiques (phase 1) à un agir sur celles-ci (phase 2) s'avère tout autant exigeant et impliquant. Il s'agit, en fait d'identifier:

a) ce qu'on veut changer dans nos pratiques comme formateur;

b) les moyens concrets à envisager pour infléchir les situations de formation insatisfaisantes.

La phase 1 nous invitait à évaluer nos forces et nos faiblesses de formateur; la phase 2 nous convie à agir sur celles-ci.

La responsabilité d'agir sur mes forces et mes faiblesses

m'appartient entièrement. Les étudiants, les autres formateurs et le S.E.A. ne peuvent que supporter cette volonté de changement, non l'amorcer de l'intérieur.

DÉMARCHE - ACTIVITÉ : (2:00h.)

R.E.P.	FORMATEURS
<u>Accueil</u> Quoique moins étoffé que lors de la phase 1, l'accueil demeure une activité importante. Il est essentiel d'arrêter un temps formel de travail où l'objectif poursuivi est de permettre à chacun de renouer contact avec les autres membres du groupe. Ce faisant chacun des formateurs se rend disponible à la poursuite de l'opération.	Les formateurs renouent contact en se situant maintenant...
Voici quelques pistes d'échange en groupe pouvant servir de déclencheur à cette activité d'accueil: - Qu'est-ce qui est le plus présent pour chacun, maintenant, en démarrant cette deuxième partie du travail? - En quelques mots, j'informe le groupe d'où j'en suis actuellement... - Je m'attends à quoi maintenant?	

DÉMARCHE - ACTIVITÉ :

R.E.P.	FORMATEURS
- Comment j'entrevois la phase 2 de l'opération? - On se retrouve comment après x temps sans rencontre? - Comment ça s'est passé depuis la fin de la phase 1? etc. Le temps à consacrer à l'accueil peut varier d'un organisme à l'autre. Un indice de l'atteinte de l'objectif: chacun des formateurs est disponible à poursuivre le travail.	
<u>Présentation du bloc 1</u> L'animateur communique au groupe les résultats visés et la démarche de travail du bloc 1. Un rappel: assurez-vous que tous saisissent bien de quoi il s'agit. Cela contribue de façon non négligeable à ce que l'on travaille tous dans le même sens!!! (c.f. Note à l'animateur page 48).	Les formateurs s'approprient les résultats visés et la démarche de travail du bloc 1.

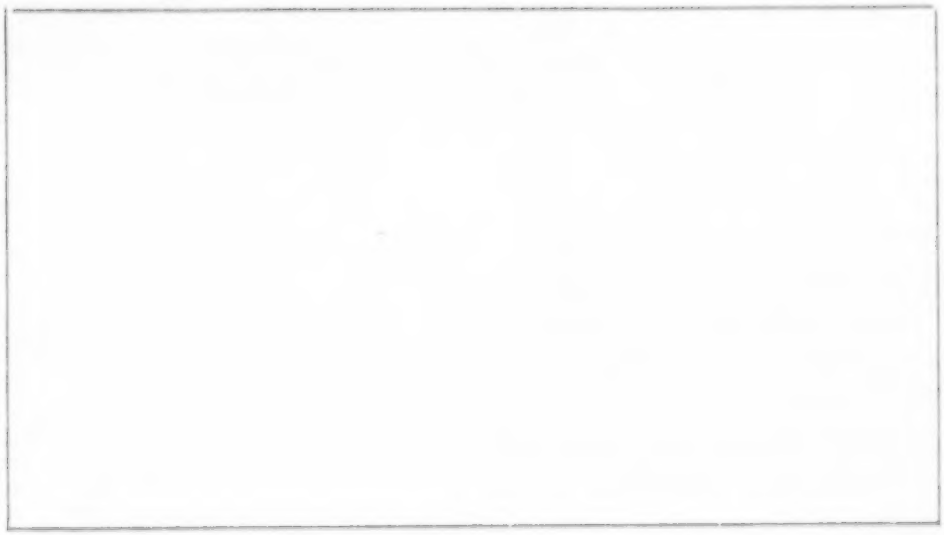
DÉMARCHE - ACTIVITÉ :

R.E.P.	FORMATEURS
<u>Réinvestissement suite à la phase 1</u> Au terme de la phase 1, chacun des formateurs ressortait avec un certain nombre d'acquis, de différents niveaux (savoir, savoir-faire, savoir-être) en regard de diverses situations d'enseignement. A ce moment-là, vous les invitiez à rester attentifs à tout cela. Voici une occasion d'y revenir.	
Dans un premier temps, l'animateur invite les formateurs à s'interroger individuellement sur le réinvestissement qu'ils ont fait suite à la phase 1. - Ont-ils réussi à rester attentifs à leurs réflexions suite à la phase 1. En quoi? Comment? - Ont-ils vu certaines de leurs réflexions confirmées depuis? Infirmées depuis? - Ont-ils tenté des manières différentes d'agir en classe? Quels résultats en ont-ils obtenus?	Les formateurs s'interrogent sur ce qu'ils ont réinvesti en situation d'enseignement suite à la phase 1.

DÉMARCHE - ACTIVITÉ :

R.E.P.	FORMATEURS
Dans un second temps, l'animateur invite ceux qui le désirent à communiquer au groupe leur travail de réinvestissement depuis la phase 1. Il peut s'avérer intéressant pour un formateur de socialiser ses tentatives pédagogiques et de partager l'évaluation qu'il en fait (réussites, échecs, etc). Cela contribue sans doute à consolider certains apprentissages. <u>Phase 2</u> L'animateur informe les formateurs des résultats visés ainsi que des modalités organisationnelles et andragogiques de la phase 2. Faire aussi en sorte que les formateurs s'approprient l'orientation de la phase 2(c.f. Note à l'animateur page 48). Pour réaliser cette dernière étape du bloc 1, faites référence au travail que vous avez fait lors du bloc 2 de la phase 1. (Contrat d'apprentissage).	Les formateurs échangent sur leurs expériences de réinvestissement.

ÉVALUATION



RÉINVESTISSEMENT

PHASE 2 : IDENTIFICATION DES BESOINS DE PERFECTIONNEMENT ET D'ENCADREMENT DES FORMATEURS

BLOC 2 : IDENTIFICATION DES VARIABLES PRIORITAIRES INVENTAIRE DE SOLUTIONS AUX DIFFICULTÉS RENCONTRÉES

RÉSULTATS VISÉS :

2.1 Les formateurs identifient les trois comportements caractéristiques (cotes 5) sur lesquels ils souhaitent travailler en priorité.

2.2 L'atelier de travail identifie les trois comportements les plus caractéristiques qui lui sont prioritaires (tendance vers un consensus de groupe).

2.3 Les formateurs établissent une problématique commune et explorent des solutions possibles aux difficultés identifiées.

NOTE A L'ANIMATEUR :

1- Ce bloc constitue le coeur de la phase 2. Au bloc précédent, les formateurs - ont renoué contact;

- saisi qu'il s'agit maintenant d'identifier sur quoi et comment ils veulent agir;
- échangé sur les "essais et erreurs" en situation de classe suite à la phase 1.

Les actions posées suite à la phase 1 ont pu modifier des éléments dans mes comportements caractéristiques et les effets observés chez les adultes. En tenir compte en abordant ce bloc de travail.

2- Pour atteindre le premier résultat visé, nous vous proposons d'utiliser un instrument (instrument no.11) servant à chacun des formateurs à faire un choix de variables (comportements caractéristiques) sur lesquels il désire s'améliorer. Comme point de départ, les formateurs détiennent deux sources d'information:

- leurs comportements caractéristiques (cotes 5) de l'annexe A;
- les effets de certains comportements caractéristiques (annexe B).

On serait tenté de croire ceci: plus un formateur a identifié ses façons d'agir en situation de classe et les a reconnues facilitantes ou non facilitantes dans l'appren-

tissage, plus il sera en mesure de reconnaître ce qui va et ce qui est à améliorer dans ses pratiques. En effet, à cette étape, les formateurs s'interrogent sur "quoi améliorer en fonction de l'apprentissage des étudiants-adultes".

3- Le second résultat visé propose de tendre vers un consensus de groupe. Pour les formateurs (en triade puis en groupe), il s'agit de s'informer des priorités de chacun, d'expliciter le pourquoi des thèmes choisis et de s'inter-influencer pour en arriver à un choix commun. En ce sens, le travail de l'animateur est de veiller à ce que chacun des formateurs se retrouve dans les priorités retenues par l'ensemble concerné. Nous pensons que chacun a besoin de se sentir impliqué à tous les moments du cheminement de groupe.

4- L'animateur facilite le cheminement des formateurs, individuellement et en groupe, de façon à ce qu'ils en arrivent à faire le choix (priorités de perfectionnement) qui <u>convient pour eux</u>. Les priorités du S.E.A. seront traitées avec celles des formateurs à l'étape suivante (bloc 3).

DÉMARCHE - ACTIVITÉ : (5:00h.)

R.E.P.	FORMATEURS
Nous vous suggérons d'organiser le contenu de ce bloc en deux parties: - identification de variables prioritaires; - inventaire de solutions aux difficultés rencontrées.	
1- <u>Identification de variables prioritaires</u> (3:30h.) EN GROUPE 00:30 h.	
Si vous avez renouvelé le contrat d'apprentissage (proposition du bloc précédent) vous vous êtes engagé(e) à faciliter le cheminement des formateurs, individuellement et en groupe.	les formateurs ont exprimé une volonté d'agir sur leurs pratiques (i.e. identifier leurs <u>besoins</u> de perfectionnement)
a) Présentez l'instrument no. 11: à quoi sert-il? (1er résultat visé)	les formateurs identifient les trois comportements caractéristiques (cotes 5) sur lesquels ils souhaitent travailler en priorité.

DÉMARCHE - ACTIVITÉ :

R.E.P.	FORMATEURS
b) Explicitez les trois consignes de l'instrument:	
<u>1ère consigne</u>: évaluation et codification de mes comportements caractéristiques (cotes 5).	Les formateurs conviennent qu'ils s'auto-évaluent en fonction de l'apprentissage des étudiants-adultes i.e. "est-ce que <u>mon comportement</u> facilite l'apprentissage (savoir, savoir-faire, savoir-être)?"
Etre explicite à propos de l'auto-évaluation du comportement: 1) <u>en fonction de l'apprentissage</u>; 2) <u>en fonction de la disposition à bouger</u> (je veux l'améliorer, le remplacer) <u>ou à ne pas s'en occuper</u> (je le garde tel quel).	
<u>2ème consigne</u>: formulation des éléments à améliorer ou du comportement de rechange.	Les formateurs comprennent qu'ils explicitent <u>quoi améliorer</u> ou qu'ils expriment <u>le comportement de rechange</u>.
<u>3ème consigne</u>: établissement de priorités.	Les formateurs sont d'accord pour faire le choix de 3 comportements à améliorer ou à changer (3 variables prioritaires).
c) Proposez aux formateurs	INDIVIDUELLEMENT - 1:30h.

DÉMARCHE - ACTIVITÉ :

R.E.P.	FORMATEURS
d'amorcer seuls leurs processus d'identification de besoins; la dyade peut être utilisée comme moyen de dépannage par la suite.	Mandat de travail:
d) Soyez disponible au formateur qui le demande pour faciliter sa démarche d'auto-évaluation.	a) compléter l'instrument no.11 (avoir en main l'annexe A et l'annexe B).
	b) inscrire sur une multifeuille les 3 variables qui sont prioritaires pour chacun (celles qui correspondent aux 3 comportements prioritaires).
Présenter le 2ème résultat visé: l'atelier de travail identifie les trois comportements les plus caractéristiques qui lui sont prioritaires.	
En expliciter la rationnalité: à partir de leurs besoins individuels, les formateurs vont s'entendre (interagir entre eux) de façon à en arriver à des besoins collectifs.	Le formateur comprend qu'il a à situer ses priorités par rapport aux autres et à les soutenir de telle sorte qu'il puisse se reconnaître dans les priorités de l'ensemble.
Pour chacune des étapes, en triade puis en atelier, proposez la démarche suivante:	
- informer les autres de ses priorités, en expliciter le pourquoi;	

DÉMARCHE - ACTIVITÉ :

R.E.P.	FORMATEURS
- discuter, s'inter-influencer puis faire des choix (3 priorités).	Les formateurs acceptent de "jouer le jeu" dans une attitude d'ouverture aux autres.
L'animateur peut dépanner au besoin.	EN TRIADE - 0:30h. Mandat de travail: à partir des 3 priorités de travail de chacun des formateurs, dégager 3 variables prioritaires (sans ordre).
L'animateur fait la liste des 3 priorités de travail de chacune des triades sur une multifeuille.	
	EN GROUPE 01:00h. A partir de la liste des 3 variables prioritaires (sans ordre) de chacune des triades, le groupe de formateurs détermine les 3 variables à retenir et les ordonne par ordre de priorité.
La démarche a été proposée précédemment. A ce moment-ci, animez le groupe en veillant à ce que.....	chaque formateur "trouve son compte" dans les priorités retenues par le groupe.

DÉMARCHE - ACTIVITÉ :

R.E.P. FORMATEURS

2- Inventaire de solutions aux difficultés rencontrées (1:30h.)

Le groupe a identifié les variables sur lesquelles il veut travailler, par ordre de priorité.

Il s'agit de faire une synthèse des difficultés rencontrées pour chaque variable prioritaire et d'explorer des solutions possibles qui se traduiront en activités d'encadrement ou de perfectionnement.

Faire une synthèse veut dire se servir du matériel qu'on a déjà:

- annexe B : effets sur l'apprentissage;
- instrument no.11:
  . ce qu'on veut améliorer
  . ce qu'on veut changer;
- le contenu des discussions en triade et en groupe pour établir des priorités.

Explorer des solutions possibles veut dire énumérer des formes d'activités susceptibles de diversifier les manières d'agir des formateurs devant les difficultés identifiées.

DÉMARCHE - ACTIVITÉ :

R.E.P. FORMATEURS

N.B. Nous vous suggérons d'inciter les formateurs à rechercher des solutions qui font appel à leurs ressources et à celles de leur environnement.

Présentez l'instrument no.12 et expliquez le mandat de travail; la démarche peut être:

- chacun précise ses difficultés par rapport à la variable prioritaire; on établit une problématique commune.
- listing de moyens susceptibles de contribuer à la solution des difficultés identifiées.

EN TRIADE - 0:45h.

Mandat de travail:

à l'aide de l'instrument no.12, chaque triade explore une variable prioritaire (difficultés rencontrées - solutions possibles).
N.B. Toutes les variables prioritaires seront explorées.

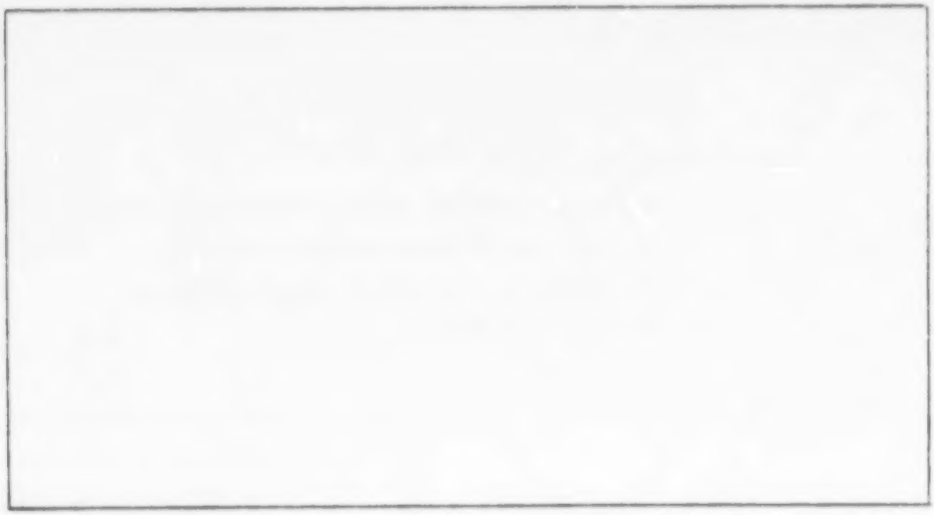
EN GROUPE 00:45h.

Mise en commun des difficultés et des solutions envisagées par chacune des triades pour chacune des variables.

Allez chercher ..... les réactions des autres formateurs sur la pertinence des solutions présentées.

ÉVALUATION

RÉINVESTISSEMENT



PHASE 2 : IDENTIFICATION DES BESOINS DE PERFECTIONNEMENT ET D'ENCADREMENT DES FORMATEURS

BLOC 3 : ENTENTE S.E.A.-FORMATEURS SUR LES VARIABLES PRIORITAIRES

RÉSULTAT VISÉ :

Les formateurs et le S.E.A. se mettent d'accord sur les besoins de perfectionnement (et d'encadrement) <u>prioritaires</u> pour lesquels des suites seront planifiées et opérationnalisées (phase 3).

NOTE A L'ANIMATEUR :

1- Jusqu'à maintenant l'opération a conduit les formateurs à identifier leurs forces et faiblesses comme enseignant en Education populaire et les besoins de perfectionnement qui correspondent à cette évaluation de leurs pratiques pédagogiques. A cette étape-ci, il est proposé au S.E.A. de parcourir le même cheminement et d'en introduire les résultats dans la "discussion". Il s'agit en somme que le S.E.A. prenne position sur les thèmes retenus par les formateurs.

Les thèmes de perfectionnement (variables prioritaires) retenus par les formateurs correspondent-ils à l'orientation que veut donner le S.E.A. au développement de l'Education populaire?

Si <u>oui</u>, le S.E.A. cautionne les thèmes retenus par les formateurs,

Si <u>non</u>, qu'est-ce que le S.E.A. entérine?
qu'est-ce que le S.E.A. n'entérine pas?
que veut-il voir s'ajouter aux thèmes retenus?

2- Dans l'alternative où le S.E.A. cautionne intégralement les thèmes retenus par les formateurs, il est intéressant de le faire ressortir <u>explicitement</u>. En ce sens, le S.E.A. aurait avantage à nommer et préciser quels sont ses besoins comme organisation et en quoi les thèmes retenus par les formateurs y répondent.

3- Lors du bloc 3, phase 2, les formateurs et le S.E.A. ten-

tent d'en arriver à un consensus ou un accord sur des thèmes de perfectionnement qui tiennent compte à la fois des besoins de l'organisation (S.E.A.) et des besoins des formateurs. Cet accord peut même inclure des éléments de problématique (difficultés, problèmes, visées de développement, etc) et de solutions possibles pour chacun des thèmes identifiés comme prioritaires. Il s'agit donc de s'entendre sur:

a) les thèmes de perfectionnement à retenir en priorité;

b) les grandes lignes de la problématique reliée à chacun de ces thèmes;

c) quelques pistes de solutions à envisager.

4- Lors de ce bloc de travail, l'animateur joue <u>explicitement</u> deux rôles soient:

a) celui de personne-ressource;

b) celui de "gestionnaire".

En tant que personne-ressource, il facilite au groupe l'atteinte de l'objectif visé. En tant que gestionnaire, il représente le point de vue du S.E.A. sur les thèmes de perfectionnement à retenir en Education populaire.

Le degré d'harmonie avec lequel l'animateur assume ces deux rôles constituera sans doute un élément déterminant dans l'atteinte du résultat visé.

5- <u>Si l'opération touche plus d'un groupe de formateurs</u>, prévoir un temps de travail (3:00h.) entre le bloc 2 et le bloc 3 où l'ensemble des formateurs en arrivent à un consensus sur 3 thèmes de perfectionnement prioritaires.

DÉMARCHE - ACTIVITÉ : (3:00h.)

R.E.P.	FORMATEURS
1. L'animateur explicite l'objectif à atteindre (le résultat visé) lors de ce bloc de travail et en vérifie la compréhension.	
2. L'animateur communique au groupe les 3 thèmes de perfectionnement (ou variables) prioritaires retenus par le S.E.A. comme répondant à ses besoins organisationnels. Pour chacune des 3 variables qu'il juge prioritaires, le S.E.A. aura pris soin d'esquisser une problématique et des solutions possibles.	
3. L'animateur utilise des multifeuilles pour illustrer les thèmes, les problématiques et les solutions retenues par les formateurs et le S.E.A.. L'information reste ainsi accessible à tous pour toute la durée du présent bloc de travail.	
4. Priorité par priorité, l'ensemble du groupe fait ressortir des points de convergence (accords) et les points de divergence (désaccords) entre	

les 2 sources de données (celle des formateurs et celle du S.E.A.).

5. Une fois identifiés les points de convergences, on ordonne par ordre d'importance les points de divergence et on amorce, dans cet ordre, une "négociation" de ceux-ci.

N.B. Il ne s'agit pas de s'entendre sur tous les détails mais d'en arriver à un accord sur les dimensions essentielles soient:

- les variables ou les thèmes de perfectionnement à considérer comme prioritaires (combien et lesquels);

- les grandes lignes de la problématique et des solutions à envisager.

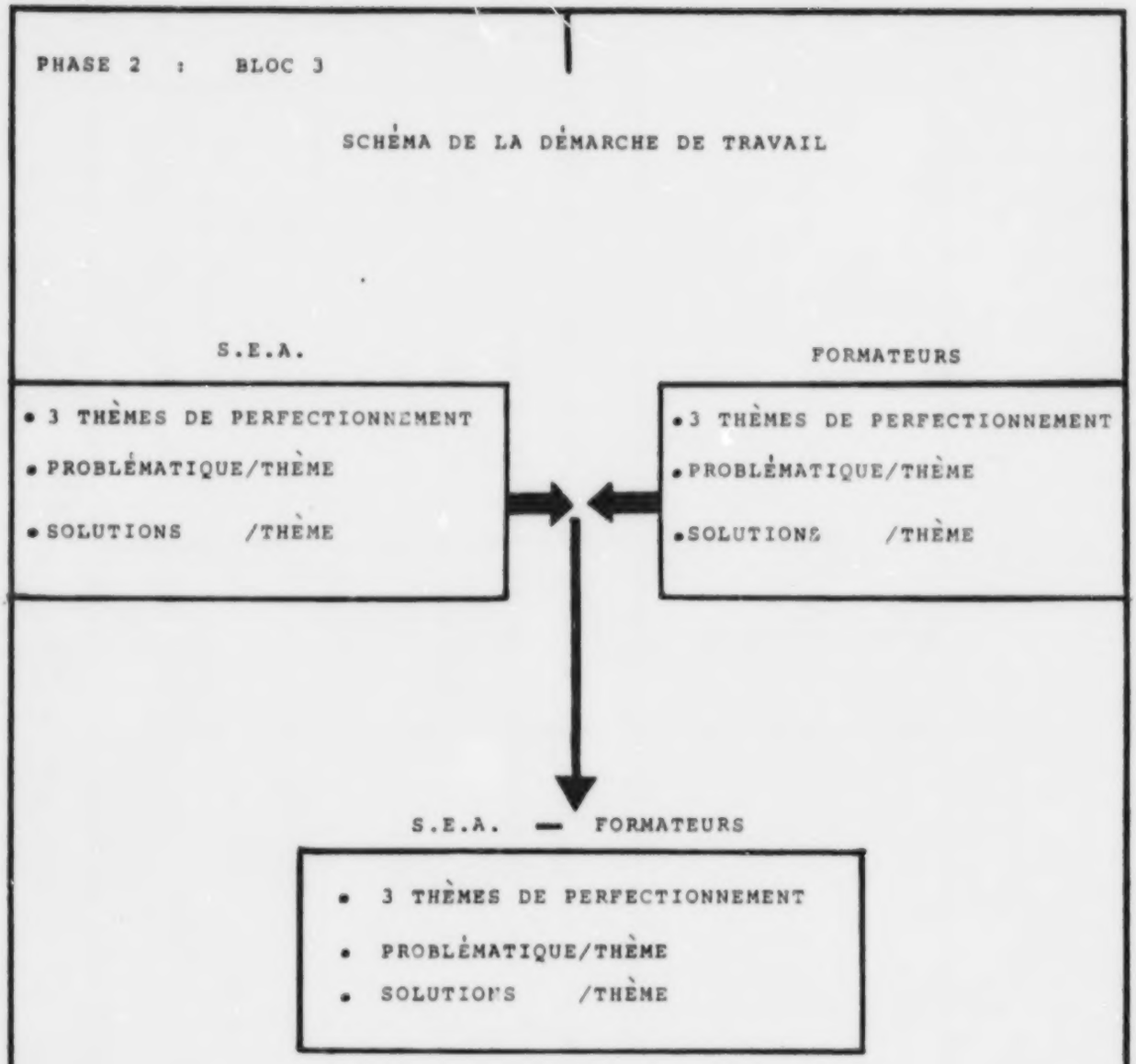
Il ne s'agit pas de négocier pour négocier mais bien d'interagir de manière à ce que les thèmes retenus répondent le plus adéquatement possible aux besoins de perfectionnement et de développement des formateurs et du S.E.A.

DÉMARCHE - ACTIVITÉ :

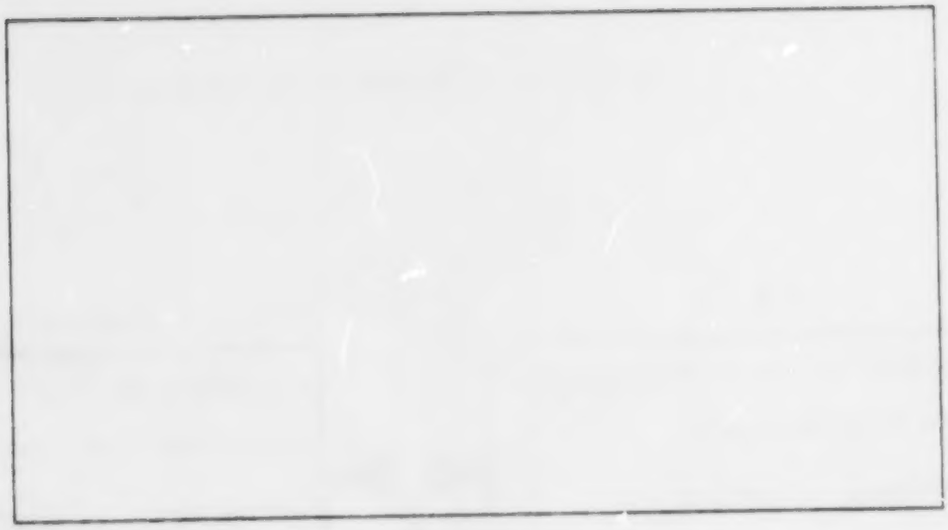
R.E.P.	FORMATEURS
6. Au terme de cette étape de travail, le groupe en arrive à identifier les 3 thèmes de perfectionnement qui feront l'objet d'une planification et d'une opérationnalisation lors de la phase 3.	

PHASE 2 : BLOC 3

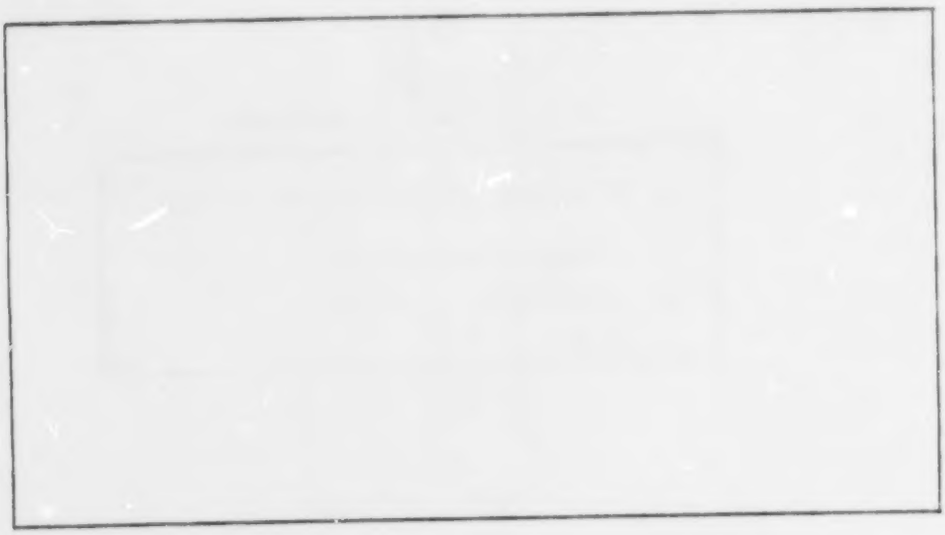
SCHÉMA DE LA DÉMARCHE DE TRAVAIL



ÉVALUATION



RÉINVESTISSEMENT



PHASE 3: PLANIFICATION (ET RÉALISATION) DES SUITES A DONNER A L'IDENTIFICATION DES BESOINS (PHASE 2)

. PHASE 3 : RÉSULTATS VISÉS (R.E.P.)

Au terme de la phase 3, le R.E.P. aura:

1- élaboré une planification provisoire des objectifs et moyens à mettre en oeuvre pour donner suite aux besoins exprimés lors des phases 1 et 2 ;

2- présenté aux formateurs la planification provisoire et procédé à l'inscription des formateurs intéressés. (Planification négociée) ;

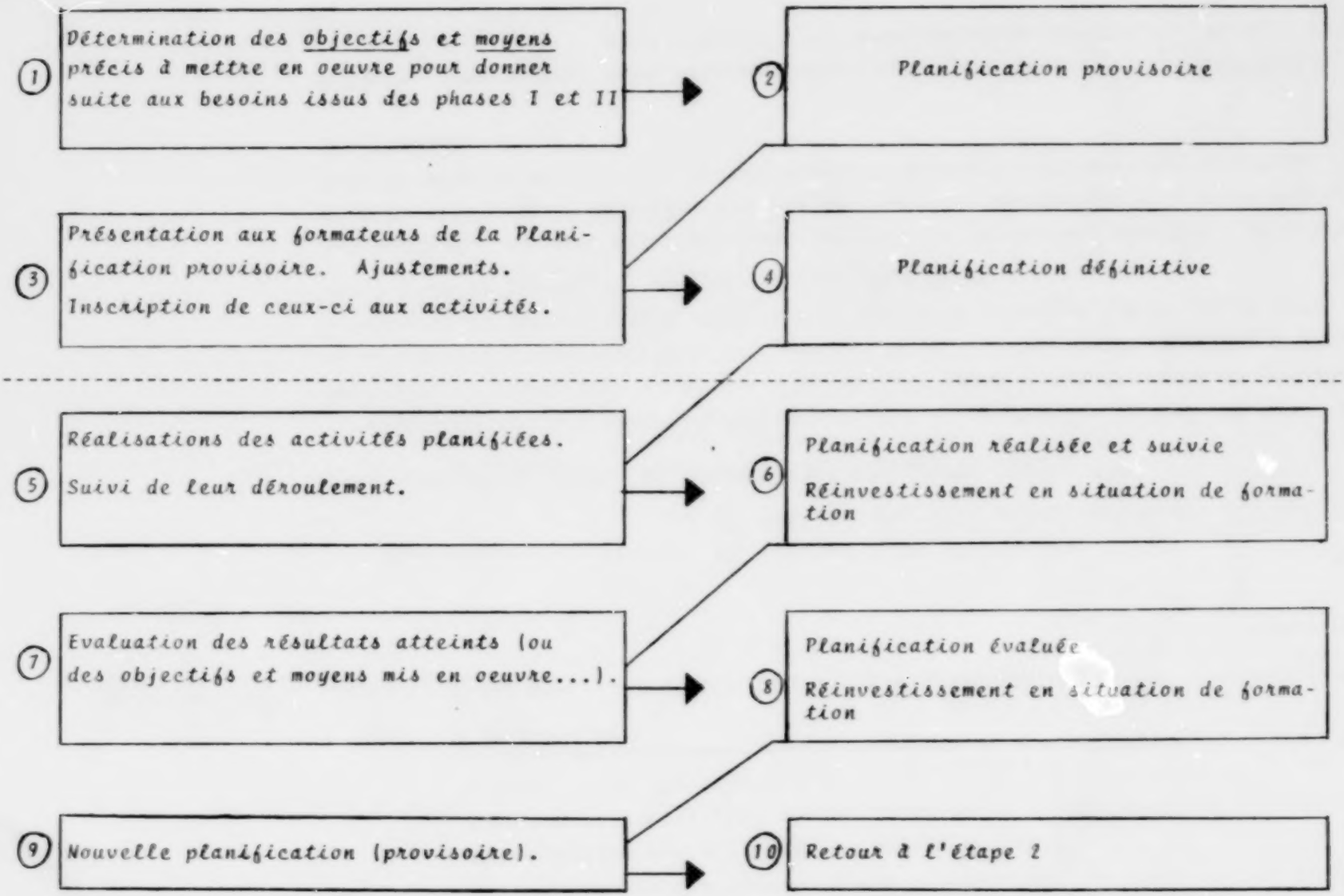
3- élaboré la planification définitive;

4- assuré la réalisation des activités planifiées et le suivi de leur déroulement. (Évaluation diactive);

5- évalué les résultats atteints et non atteints par la planification réalisée. (Évaluation sommative) ;

6- élaboré une nouvelle planification.

PHASE 3 : ÉTAPES PRINCIPALES



PHASE 3 - ÉTAPES ① et ②

Détermination des objectifs et moyens précis à mettre en oeuvre pour donner suite aux besoins issus des phases 1 et 2.	→ planification provisoire

INTRODUCTION : Selon Le Petit Robert (Edition 1976) la planification "consiste à déterminer des objectifs précis et à mettre en oeuvre les moyens propres à les atteindre".

Ces deux ingrédients soient: ① Détermination d'objectifs précis et
② Mise en oeuvre de moyens propres à les atteindre

constitueront le centre de votre PLANIFICATION PROVISOIRE.

D'autres ingrédients pourront s'ajouter selon vos habitudes et vos habiletés à planifier des activités de perfectionnement et aussi selon le degré de fonctionnalité que vous attribuez à un tel outil. Nous vous suggérons d'utiliser un instrument de planification avec lequel vous êtes familier. Cela facilitera votre travail auprès des formateurs lors de l'étape 3 .

Par ailleurs, si vous souhaitez vous rafraîchir là-dessus, consultez le porteur du D.P. chez-vous. Peut-être connaît-il d'autres instruments de planification! Dans la même veine, une cueillette auprès d'autres R.E.P. pourrait s'avérer fructueuse!

A toutes fins utiles, nous vous proposons une démarche et une instrumentation pour arriver à une planification provisoire. (Étapes 1 et 2)

PHASE 3 - ÉTAPES ① et ②

Détermination des objectifs et moyens précis à mettre en oeuvre pour donner suite aux besoins issus des phases 1 et 2.	→	Planification provisoire

RÉSULTAT VISÉ:

Au terme des étapes 1 et 2, le R.E.P. aura

élaboré une planification provisoire des objectifs et moyens à mettre en oeuvre pour donner suite aux besoins exprimés lors des phases 1 et 2.

N.B.: Les étapes ① et ② de la phase 2 ne concernent que le R.E.P. et le S.E.A. Les formateurs n'y sont pas représentés.

PHASE 3 - ÉTAPES (3) et (4)

RÉSULTAT VISÉ:

Au terme des <u>étapes 3 et 4</u>, l'animateur (le R.E.P.) aura présenté aux formateurs la planification provisoire et procédé à l'inscription des formateurs intéressés.
(planification provisoire ⟶ planification définitive)

NOTE À L'ANIMATEUR:

Il s'agit essentiellement pour l'animateur (le S.E.A.) de présenter aux formateurs d'éducation populaire chacun des projets planifiés (étapes 1 et 2) et d'en vérifier l'adéquacité. Les phases 1 et 2 ayant permis aux formateurs d'exprimer leurs besoins de perfectionnement et d'esquisser certaines solutions possibles, les modifications à apporter aux activités de perfectionnement planifiées devraient être mineures.

PHASE 3 - ÉTAPES (5) à (10)

Il s'agit des étapes qui recouvrent la réalisation des différents projets et leur évaluation.

Ne pas oublier l'importance du SUIVI et du RÉINVESTISSEMENT à assurer tout au long de la réalisation des différentes activités.

DÉMARCHE - ACTIVITÉ : (3:00h.)

ANIMATEUR	FORMATEUR
Nous vous proposons de vous référer à la démarche-activité du bloc 2 de la Phase 1. (Présentation de l'opération). Quoique les matériaux que vous présentez ici sont différents de ceux du bloc 2 de la Phase 1, il s'agit essentiellement d'une démarche visant les mêmes objectifs.	

ÉTAPE ① : DE QUOI S'AGIT-IL?

Il s'agit essentiellement de concevoir et élaborer un programme planifié d'activités de perfectionnement susceptibles de répondre aux besoins issus des phases 1 et 2.

Une analogie: il s'agit de votre Plan de cours. Au même titre que vous demandez aux formateurs de planifier leurs interventions de formation auprès des adultes... de même il serait utile de planifier vos interventions de "formation" auprès des formateurs.

UNE DÉMARCHE ET UNE INSTRUMENTATION

a) Résultat visé: le R.E.P. aura élaboré une planification provisoire des suites à donner aux besoins exprimés lors des phases 1 et 2.

b) Démarrage: donnez-vous les conditions de travail dont vous avez besoin. Débranchez le téléphone et faites-vous oublier pour quelque temps. Planifier peut s'avérer très stimulant mais aussi très ennuyeux. Cela dépend de vous. Entreprenez cette activité comme s'il s'agissait d'un jeu.

c) Matériel requis: papier, crayons, gomme à effacer, les priorités retenues à la phase 2, vos notes de travail depuis le début de l'opération, etc.

Aussi: le goût de s'y mettre.

d) Durée: Prévoir approximativement une heure de travail par priorité retenue.

e) Conception, élaboration et planification.... C'est parti!

1. Listing des priorités de perfectionnement

Nous faisons l'hypothèse qu'au terme de la phase II vous en êtes arrivés à dégager ...
- des besoins de perfectionnement
- des besoins de perfectionnement prioritaires
- sur lesquels s'accordent les formateurs
- et le S.E.A.

LISTING DES PRIORITÉS

Vous travaillez à partir de ces quelques priorités.

2. Listing d'activités susceptibles de répondre aux priorités retenues

Pour chacune des priorités de perfectionnement faites un listing d'activités susceptibles d'y répondre. Il ne s'agit pas d'arrêter votre choix sur une ou deux activités mais d'essayer d'en imagnier plusieurs qui soient susceptibles de répondre au besoin exprimé.

BRAINSTORMING
. ACTIVITÉS
. APPRENTISSAGES
. COÛTS

3. Apprentissages

Pour chacune des activités, précisez les apprentissages qu'elles permettent d'atteindre.

4. Coûts

Précisez pour chacune des activités les coûts humains et financiers, pour la personne-ressource et les formateurs.

PRISE DE DÉCISION/ ACTIVITÉS

5. Compte tenu des ressources humaines et financières du S.E.A. ainsi que des priorités à satisfaire, vous identifiez l'ACTIVITÉ que vous retenez pour chacune des priorités.

DESIGN DES ACTIVITÉS

6. Pour chacune des activités de perfectionnement retenue, vous complétez le "plan" suivant:

DESIGN DES ACTIVITÉS DE PERFECTIONNEMENT

A. Description de l'activité

B. Description de la démarche

C. Instruments

D. Résultats visés

E. Durée de l'activité

F. Matériel requis

G. Évaluation

H. Réinvestissement

DESIGN DES ACTIVITÉS DE PERFECTIONNEMENT

Pour chacune des priorités retenues

A. Description de l'activité

Vous décrivez le plus explicitement possible les étapes de travail que vous proposez aux formateurs de franchir pour répondre à la priorité x. A la lecture de cette description, un formateur devrait avoir une représentation claire du déroulement de l'activité.

B. Description de la démarche

Vous décrivez le plus explicitement possible l'encadrement que vous assurerez aux formateurs lors des différentes étapes de travail que vous leur proposez. A la lecture de cette description, un autre animateur devrait être capable de jouer le même rôle.

C. Instruments

1. Quels sont les instruments que vous utiliserez lors de cette activité pour jouer votre rôle d'animateur?

2. Quels sont les instruments que vous proposerez aux formateurs lors de cette activité pour qu'ils puissent franchir les différentes étapes du travail proposé?

D. Résultats visés

Précisez quels sont les apprentissages que devrait permettre l'activité que vous suggérez aux formateurs. Soyez explicite.

E. Durée de l'activité

Combien de temps dure cette activité? Combien de temps durent les principales étapes?

F. Matériel requis

Mis à part les instruments, besoin est-il d'autres matériaux? Imaginez le déroulement de l'activité. Tout ce dont vous avez besoin et tout ce dont les formateurs auront besoin est-il disponible?

G. Évaluation

Que prévoyez-vous évaluer?
Comment procéderez-vous?

PLANIFICATION DES ACTIVITÉS

7A Établissement de l'échéancier des différents projets (PRIORITÉ → ACTIVITÉ)

Priorité x -- Activité x	Personne-ressource		Formateurs	
Organisation				
Réalisation				
Suivi				
Évaluation				
	J/H	Echéance	J/H	Echéance

7B Établissement des coûts humains et financiers des différents projets (PRIORITÉ → ACTIVITÉ)

Priorité x → Activité x

Personne-ressource		Formateurs	
J/H	$	J/H	$

SYNTHÈSE

PLANIFICATION PROVISOIRE

8. Pour chacun des projets (PRIORITÉ → ACTIVITÉ), vous êtes maintenant en possession des informations suivantes:

PRIORITÉ → ACTIVITÉ

- Priorité : Titre
- Activité : Titre
- Design :
  - . Description de l'activité
  - . Description de la démarche
  - . Instruments
  - . Résultats visés
  - . Durée de l'activité
  - . Matériel requis
  - . Evaluation
- Planification:
  - . Echéancier
  - . Coûts humains et financiers/P.R. et Formateurs